

# 劳动合同法中加班费的规定 值班与加班的相关劳动合同法(模板5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 劳动合同法中加班费的规定篇一

网上答案：

### 一、值班和加班的概念

根据《劳动法》有关规定，加班一般指用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后，安排劳动者在法定工作时间以外继续从事本职工作。而值班其并非一个法律概念，也缺乏法律依据。通常认为，值班是指职工根据用人单位的要求，在正常工作时间之外负担一定的非生产性、非本职工作的责任。一般而言，值班是单位因安全、消防、假日防火、防盗或为处理突发事件、紧急公务处理等原因，临时安排或根据制度在夜间、公休日、法定休假日等非工作时间内安排与劳动者本职无关联的工作，或虽与劳动者本职工作有关联，但为非生产性的责任，值班期间可以休息的工作，如看门、接听电话等。

### 二、值班与加班的区别

第一，工作特点和工作任务不同。值班和加班虽然都是在法定工作时间之外负担一定责任，但值班是因一定特殊原因，由劳动者在非工作时间内承担一定非生产性、非本职工作。而加班是因单位的生产经营需要，由劳动者在原工作岗位和非工作时间继续从事本职工作。

第二，调整规范不同。关于值班问题，目前尚无明确的法律规范对其进行调整。而加班却应受《劳动法》《劳动合同法》等有关法律法规的调整。

第三，工作报酬支付依据不同。值班的报酬标准法律上也无明确规定，一般情况下由单位内部制定的规章制度予以规范。而加班报酬是受《劳动法》、《工资支付暂行规定》等有关法律法规的直接规范。

第四，时间限制不同。值班并没有时间长短的限制。而加班必须受《劳动法》规定的每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时的限制。

由此可见，判断加班与值班的主要依据是看劳动者是否继续在原来的岗位上从事本职工作，或者是否有具体的生产或经营任务。

### 三、值班是否应当支付报酬？

通常认为，值班期间劳动者并不直接从事劳动，亦不存在工作任务，其仍然处于休息之中，因此值班并不能直接等同于加班，不应由用人单位支付加班费。但不管值班人员是睡觉还是要巡视，主要是安全与值班时间的一些事务处理（或联络）。在值班期间假如发生意外（如盗窃、火灾等）应及时处理或告知，否则由于值班人员的失职而让企业的财与物受到损失的，同样需要承担一定责任。可见其职责重要，并非摆设，要求其担当这样的责任，又不支付其工资，是责与利的严重失衡，侵害了值班人员的劳动受益权。因此，应当肯定的是安排劳动者值班应当向劳动者支付报酬。但因值班毕竟不等同与加班，而对于值班费或值班津贴的标准，《劳动法》等相关法规中并无明确规定，应按照用人单位相应的规章制度执行。

## 劳动合同法中加班费的规定篇二

相关法规： 中华人民共和国劳动合同法

释义标题： 中华人民共和国劳动合同法释义第二章劳动合同的订立

法条内容：

第十九条劳动合同期限三个月以上不满一年的。试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的。试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

释义内容：

**【释义】**本条是关于试用期的规定。

试用期是指用人单位对新招收职工的思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进一步考察的时间期限。劳动法规定，劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期，一方面可以维护用人单位的利益，为每个工作岗位找到合适的劳动者，试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度，给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免用人单位遭受不必要的损失；另一方面，可以维护新招收职工的利益，使被录用的职工有时间考察了解用人单位的工作内容、劳动条件、劳动报酬等是否符合劳动合同的规定。在劳动合同中规定试用期，既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务，

同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。

限的工作岗位，也不管有没有必要约定试用期，一律约定试用期，只要期限不超过劳动法规定的六个月即可，用足法律规定的上限。有的用人单位与劳动者签一年期限的劳动合同，其中半年为试用期；有的生产经营季节性强的用人单位甚至将试用期与劳动合同期限合二为一，一样长，试用期到了，劳动合同也到期了；有的劳动者在同一用人单位往往被不止一次约定试用期，换一个岗位约定一次试用期。试用期问题是劳动合同法立法中劳动者意见最多的问题之一。

劳动合同法针对滥用试用期、试用期过长问题做出了有针对性的规定。

1. 限定能够约定试用期的固定期限劳动合同的最短期限，并且在劳动法规定试用期最长不得超过六个月的基础上，根据劳动合同期限的长短，将试用期细化。具体规定是：

劳动合同期限在三个月以上的，可以约定试用期。也就是说，固定期限劳动合同能够约定试用期的最低起点是三个月。

劳动合同期限一年以上三年以下的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同试用期不得超过六个月。这是针对用人单位不分情况，一律将试用期约定为六个月，劳动合同法的具体措施。

需要说明的是，劳动合同期限长短不是约定试用期的唯一参照。实践中，很多工作本来不需要试用期过长，劳动者就能胜任，装卸工、建筑工地小工、力工等没有什么技术含量，三天就行。但有些用人单位动辄规定试用期为三五个月，甚至半年，恶意用足法定试用期限上限，这加重了劳动关系的不平等性，增加了劳动者的职业不确定性和经济负担。这就提醒劳动合同双方当事人特别是劳动者一方在约定试用期时将技术含量等因素考虑进去。对用人单位来说，在合理时间

内依然不能判断劳动者是否能胜任，就应当承担因此而带来的风险。

2. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。这就涉及对劳动合同中试用期性质的理解，试用期是指用人单位对新招收职工的思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体等情况等进行进一步考察的时间期限。在录用劳动者时的试用期内这些情况已经基本搞清楚了，没有必要同一用人单位与同一劳动者多次约定试用期。

3. 为遏制用人单位短期用工现象，不能所有劳动合同都可约定试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。在征求意见过程中，相当多的意见建议将可约定试用期的劳动合同的期限修改为一年以上。

4. 试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

在试用期问题上，需要强调以下几点：

1. 试用期是一个约定的条款，如果双方没有事先约定，用人单位就不能以试用期为由解除劳动合同。劳动合同双方当事人用人单位和劳动者必须就试用期条款充分协商，取得一致，试用期条款才能成立。合同是双方当事人意思表示一致的结果，是在互利互惠基础上充分表达各自意见并就合同条款取得一致后达成的协议。因此，任何一方都不得凌驾于另一方之上，不得把自己的意志强加给另一方，更不得以强迫命令、胁迫等手段签订劳动合同试用期条款。

2. 劳动者在试用期间应当享有全部的劳动权利。这些权利包括取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他

劳动权利；还包括依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商的权利。不能因为试用期的身份而加以限制，与其他劳动者区别对待。劳动合同法对约定试用期的行为进行了限定，目的是为了保护劳动者的合法权益。

3. 试用期包括在劳动合同期限内。也就是说，不管劳动合同双方当事人订立的是一年期限的劳动合同，还是三年、五年期限的劳动合同，如果约定了试用期，劳动合同期限的前一段（比如可能是三天、五天或者一个星期，也可能是一个月或者两个月）是试用期，试用期是包括在整个劳动合同期限里。不管试用期之后当然订立劳动合同还是有其他承诺，都不允许单独约定试用期。

4. 劳动合同法关于试用期的规定体现了劳动合同双方当事人权利义务的

大体平衡。如关于劳动合同的解除中规定，劳动者在试用期内可以通知用人单位解除劳动合同；劳动者在试用期期间被证明不符合录用条件的，用人单位也可以解除劳动合同。

5. 有的用人单位为了规避法律，约定试岗、适应期、实习期，这些都是变相的试用期，其目的无非是为了将劳动者的待遇下调，方便解除劳动合同。为了保护劳动者的合法权益，应当明确这些情形按照试用期对待。

文档为doc格式

## 劳动合同法中加班费的规定篇三

1、《劳动法》第三十六条国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时，平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。

2、劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作

制的审批办法》企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制。

三其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

3、《〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答》（劳部发〔1995〕187号）

哪些企业职工可实行综合计算工时工作制？

对于因工作性质或生产特点的限制，实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业都应根据《中华人民共和国劳动法》和《规定》的有关条款，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采取集中工作、集中休息、轮休、调休、弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息、休假权利和生产、工作任务的完成。

实行不定时工作制的工资如何计发？其休息、休假如何确定？对于实行不定时工作制的劳动者，企业应当根据标准工时制度合理确定劳动者的劳动定额或其他考核标准，以便安排劳动者休息。其工资由企业按照本单位的工资制度和工资分配办法，根据劳动者的实际工作时间和完成劳动定额情况计发。

第三十六条国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。第三十九条企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。第四十条用人单位在下列节日期间应当依法

安排劳动者休假：

(一)元旦；

(二)春节；

(三)国际劳动节；

(四)中秋节

(五)国庆节；

(五)法律、法规规定的其他休假节日。

第四十一条用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

第四十二条有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

(三)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一)安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分

之三百的工资报酬。

第四十五条国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

## 第五章工资

第四十六条工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

第四十七条用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

第四十八条国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第四十九条确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

- (一)劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；
- (二)社会平均工资水平；
- (三)劳动生产率；
- (四)就业状况；
- (五)地区之间经济发展水平的差异。

第五十条工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

第五十一条劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

## 劳动合同法中加班费的规定篇四

劳动法作为独立的法律体系，与产业革命的蓬勃发展及工人运动的日益壮大密切相关。下面是小编收集的劳动合同法解读加班，希望大家认真阅读！

为了保障劳动者劳逸结合，保持其身心健康，保证其有必要的进行文化娱乐和科学技术学习，使其有必要的料理家务、教育子女、改善健康状况和生活环境，我国宪法规定了公民有休息权。为了保障公民的休息权，劳动法规定了完整的工作时间和休息休假制度，本条的规定，是对劳动法的工作时间和休息休假制度的补充。

目前，我国的工作时间和休息休假制度，主要体现为以下三个方面：

### 1、实行劳动者八小时工作制

1994年的劳动法对八小时工作制作了完整的规定。即国家实行劳动者每日工作时间不得超过八小时、平均每周工作时间不得超过四十四小时的工时制度，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日，这是法定的标准工作时间。对于实行计件工作的劳动者的工时应参照八小时工时制度加以计算，合理确定其劳动定额和计件报酬标准。当然，企业因生产特点不能实行八小时工作制和每周至少休息一日的制度的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法，但该其他工作和休息办法必须使劳动者的休息权得到充分有效的保障。

1995年国务院颁布实施的《国务院关于职工工作时间的规定》又在劳动法的基础上对八小时工作制作了进一步的规定。即

职工每周工作四十小时。在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，按照国家有关规定执行；这主要是指在严重有害健康和劳动条件恶劣以及对女职工和未成年工实行特殊保护的条件下实行的少于标准工作日时数的工作时间制。国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日；企业和不能实行星期六和星期日为周休息日的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。

## 2、规定法定节假日、年休假和职工探亲假等休假制度

在元旦、春节、国际劳动节、国庆节以及法律法规规定的其他节假日，用人单位必须安排劳动者休假。

国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。年休假是指，职工每年在一定时期内享有保留工作和工资的连续休息的时间。

根据《国务院关于职工探亲的规定》，享受职工探亲假的条件是，凡是在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作满一年的职工，与配偶不在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的待遇；与父母不在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母的待遇。职工探亲假，是指职工与配偶、父母团聚的时间。另外根据实际需要，给予路程假。

## 3、对加班进行限制性规定

加班，也称延长劳动时间，是指用人单位经过一定程序，要求劳动者超过法律、法规规定的最高限制的日工作时数和周工作天数而工作。

为了保障劳动者的休息权和身体健康，我国严格限制用人单位延长劳动者的工作时间，劳动法明确规定用人单位不得违反劳动法的规定延长劳动者的工作时间。这就是说，一般情

况下，用人单位不得随意安排劳动者加班。

用人单位安排劳动者加班，依据我国劳动法的规定，需要注意的以下几个问题：(1)首先，由于用人单位的生产经营需要，确实需要延长工作时间的。生产经营需要主要是指生产任务紧急，必须连续生产、运输或者经营的。(2)其次，必须与工会协商，经工会同意。用人单位决定安排劳动者加班的，应把安排加班的理由、涉及人数、时间长短等情况向工会说明，征得工会同意后，方可延长工作时间。如果工会不同意，不可以强令劳动者加班。(3)再次，必须与劳动者协商。用人单位决定安排劳动者加班的，应进一步与劳动者协商，因为加班需要占用劳动者的休息时间，只有在劳动者自愿的情况下才可以安排加班。如果劳动者不同意，亦不可强令其加班。因为劳动者的休息权是法定的权利，任何人非依法定程序不可剥夺。(4)此外，用人单位安排加班的时间长度必须符合劳动法的限制性规定。根据劳动法的规定，用人单位安排劳动者加班应严格控制延长工作时间的限度，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。(5)最后，正常情况下，用人单位是不得随意要求员工加班的，但出现紧急事件，危害公共安全和公共利益的情况下，法律允许用人单位延长劳动者工作时间适当突破上述规定。根据劳动法和有关国家规定，只有在下列情形时，用人单位安排加班才不受上述条件的限制：发生自然灾害、事故或者因其他原因，使人民生命安全健康和财产安全遭到严重威胁，需要紧急处理的；生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公共利益，必须及时抢修的；必须利用法定节假日或者公休日的停产期间进行设备检修、保养的；为完成国防紧急任务，或者完成国家在计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销企业在完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的；法律、行政法规规定的其他情形。

当然，国家对加班人员也有一定的限制。根据劳动法和其他

国家有关规定对女职工和未成年工特殊保护的规定，禁止用人单位安排未成年工、怀孕女工和哺乳未满12个月婴儿女职工在正常工作日以外加班。

目前，强迫劳动者加班的现象在相当一部分劳动密集型企业中普遍存在。有些用人单位以完成订单为借口，强令工人每天工作十四、五个小时，严重损害了工人的身体健康，侵害了工人的合法权益。有些用人单位通过扣发奖金、重罚等企业内部纪律方式胁迫工人加班。有些用人单位的负责人在下班前安排工作任务，而劳动者为了不至于失去饭碗，只能委曲求全。本法针对这些问题明确规定了用人单位不得强迫劳动者加班，否则就要承担相应的法律责任。

实践中，用人单位变相强迫劳动者加班主要表现为用人单位通过制定不合理不科学的劳动定额标准，使得该单位大部分劳动者在八小时制的标准工作时间内不可能完成生产任务，而为了完成用人单位规定的工作任务，获得足以维持其基本生活的劳动报酬，劳动者不得不在标准工作时间之外延长工作时间，从而变相迫使劳动者不得不加班。

劳动定额是指在一定的生产和技术条件下，采用科学合理的方法，对生产单位产品或完成一定工作量应该消耗的劳动量，或在单位时间内生产产品或完成工作量所预先规定的限额标准。劳动定额一般根据过去完成该项工作或类似该项工作的实践经验来估算或者根据生产同类产品的统计资料为基础，经过整理、分析来制定，或者是通过对生产技术组织条件的分析，在挖掘生产潜力以及操作规程合理的基础上，在工作地对相关作业进行全工作日跟踪测时来制定。为了保证定额水平能够科学、先进合理，在制定定额时必需符合三条要求：一是确定一个产品或者一项工作的工作消耗，必须要有科学依据；科学依据是指设计文件、工艺文件、质量标准、过去定额完成情况的统计资料，同行业同工种在条件相似情况下的定额资料等。二是要总结和推广节约劳动的先进经验，挖掘提高劳动生产率的潜力，保证定额水平的先进性。三是要保

证相同工作定额的统一和不同工作(包括不同生产单位、不同工种、不同产品)定额水平的平衡。

制定科学合理的劳动定额标准对于维护劳动者合法权益的极其重要。根据劳动法和有关行政法规的规定，对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据每日八小时、每周四十小时标准工作时间合理确定其劳动定额和计件报酬标准。这就是说，计件工作的劳动者的劳动定额，应当是以多数劳动者在正常工作的情况下，能在每天工作8小时以内、每周工作40小时的法定工作时间以内完成的。超出这一标准，则应认定为不合理的劳动定额标准。

根据这上述规定，用人单位有权自主确定实行计件工资制的劳动者的劳动定额和计件报酬标准，但其制定的劳动定额或者计件报酬标准应当遵循科学合理的原则；劳动定额、计件报酬标准确定后应当保持稳定，用人单位可以根据生产经营的需要，适当调整劳动定额，但是同样应当以大多数劳动者可以在法定工时内完成的实际数额为限度，不得随意调整。在此基础上制定的科学合理的劳动定额标准的，依据本法的规定，用人单位应当严格予以执行。

上个世纪九十年代以前，劳动定额管理是由国家劳动保障部门会同企业主管部门进行的。国家设立由各方面专家、部门负责人组成的劳动定额管理委员会，国务院有关部门制订行业劳动定额标准，企业依据“国标”和“部标”制订企业标准。1989年国家劳动部和国家体改委联合下发了《关于加强劳动定额标准工作的意见》，指出企业要加强劳动定额标准工作，并对建立、完善和制定劳动定额标准等提出了具体要求。但是，随着机构改革和部委的被撤销，专门负责制定劳动定额标准的和管理的部门消失，从中央到地方，政府部门和有关行业协会都不过问企业劳动定额问题，劳动定额制定和管理基本处于无序状态。在这种无序状态下，一些用人单位不是在岗位测评的基础上科学确定劳动定额，而是自己事先设定一个预定工资额，然后再换算成定额，制定了许多即

即使是熟练工在8小时内也完不成的劳动定额标准；一些用人单位特别是非公企业随意提高劳动定额，变相压低劳动者工资，使许多劳动者只好被迫“自愿”接受较长时间的加班，用人单位还无需按法定标准向其支付加班工资；还有一些用人单位将加班作为一种“企业文化”，将其与员工的“敬业精神”、工资待遇、续签劳动合同、职务升迁等挂起钩来。据上海市总工会对本市1000名职工的调查，认为企业劳动定额过高或偏高的占26.3%，在实行计件工资的109名员工中，因完不成劳动定额需经常加班的有92人，其中加班时间在1小时以内的占70.6%，2小时以内的占24%，其余的5.4%加班时间都在2小时以上。2005年，全国人大常委会在劳动执法大检查中发现，一些企业随意修改劳动定额的现象非常普遍，“工人在8小时工作时间内根本无法完成定额任务”，只能选择“自愿加班”。

针对上述现象，劳动合同法在本条中明确规定用人单位不得变相强迫劳动者加班。用人单位违反上述规定的，应当依据本法和劳动法律、法规的有关规定承担一定的法律责任。同时根据本法第四条的规定，用人单位在制定、修改或者决定劳动定额标准管理制度时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定；在劳动定额标准实施过程中，工会或者职工认为用人单位的劳动定额标准不适当的，有权向用人单位提出，通过协商作出修改完善。

加班费是指劳动者按照用人单位生产和工作的需要在规定工作时间之外继续生产劳动或者工作所获得的劳动报酬。劳动者加班，延长了工作时间，增加了额外的劳动量，应当得到合理的报酬。对劳动者而言，加班费是一种补偿，因为其付出了过量的劳动；对于用人单位而言，支付加班费能够有效地抑制用人单位随意地延长工作时间，保护劳动者的合法权益。根据劳动法和国家的有关规定，用人单位在延长劳动者工作时间的情况下应当支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬，即加班费。本条肯定了劳动法和国家其他有关规定关

于支付加班费的立法精神。

按照劳动法第四十四条的规定，支付加班费的具体标准是：在标准工作日内安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于百分之三百的工资报酬。

标准工作时间以外延长劳动者工作时间和休息日、法定休假日安排劳动者工作，都是占用了劳动者的休息时间，都应当严格加以限制，高于正常工作时间支付工资报酬即是国家采取的一种限制措施。但是，在上述三种情形下组织劳动者劳动是不完全一样的，如法定休假日对劳动者来说，其休息有着比往常和休息日更为重要的意义，也影响劳动者的精神文体生活和其他社会活动，这是用补休的办法无法弥补的，因此，应当给予更高的工资报酬。用人单位遇到上述情况安排劳动者加班时，应当严格按照劳动法及本法的规定支付加班费。属于哪一种情形的加班，就应执行法律对这种情况所作出的规定，相互不能混淆，不能代替，否则都是违反劳动法和本法的行为，都是对劳动者权益的侵犯，应当依法承担法律责任。

根据本条的规定，变相强迫劳动者加班的，应当视为违反劳动法的有关规定延长劳动者的工作时间。劳动者可以依据劳动法和本法的有关规定，要求用人单位补发其为了完成超过合理数量的劳动定额而加班工作的工资报酬。

## **劳动合同法中加班费的规定篇五**

用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付报酬。

## 【解读】

根据本条，用人单位应当制定科学合理的劳动定额标准。

劳动定额包括工时定额和产量定额：

工时定额，是指生产单位产品或完成一定工作量所规定的时间消耗量，通俗地说就是“一名合格的工人做一个零件需要一个小时，那单位对你的合理要求就应该是，你做一个零件的时间也要在一个小时左右。”

产量定额，是指在单位时间内规定应生产产品的数量或应完成的工作量，通俗地说就是“一名合格的工人在八小时内能生产一百个零件，那单位对你的合理要求就应该是，你在八小时内也要完成一百个零件左右。”

也就是说，用人单位不得任意制定劳动定额标准，例如明明正常情况下一个清洁工八小时内只能扫一栋楼，往日往时的劳动定额也是这般，那用人单位就不能突然要求清洁工八小时内扫三栋。

那劳动定额标准应该怎么制定呢？根据《劳动合同法》的第四条第二款规定：“用人单位在制定、修改、决定劳动定额管理的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”所以按最理想的状况来说，劳动定额标准应该是经职工代表大会或者全体职工讨论确定，当然这个只是理想状态，实践中通常是用人单位基于自身的自主经营管理权自行做决定。如果用人单位劳动定额标准定得太高，一般劳动者均无法在八小时内完成，怎么办呢？一般是通过加班的形式解决。因为标准以内完不成工作任务，就只能用标准工作时间以外的时间完成，而延长工作时间的发生，支付加班费的义务即接踵而来。目前实践中也基本没有劳动者状告用人单位的劳动定额不科学、不合理的，因为没法儿告，法

院也很难审查清楚何种劳动定额标准是为科学或者不科学，只能用限制加班时长和支付加班费的方式来约束劳动定额。

根据本条，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。也就是说，加班必须自愿。为什么加班必须自愿呢？因为我国《宪法》第四十三条规：“中华人民共和国劳动者有休息的权利。”加班实际上是在占用劳动者的休息时间，所以，加班必须自愿。这一点在《劳动法》第四十一条说得很清楚：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”根据这一条，加班必须与劳动者协商，而且加班时间有限制，一般每日不得超过1小时，特殊行业特殊原因的，每天最多不能超过3个小时，每个月加班时限不能超过36个小时（笔者加注：换算过来就是每周加班时限不能超过9小时，因此49小时也是特殊行业特殊原因下的每周最长工作时间限制）。当然，前面本书在解读本法第十七条的时候，也提及过，目前加班文化盛行，“996工作制”“7×24小时工作制”喧嚣尘上，劳动者工休息休假的权利并未得到应有保障【1】。

答案是：除了特殊行业以外【2】，加班真的必须自愿，用人单位不得强迫劳动者加班。

来看案例，来自无讼案例《杭州市西湖区热意餐厅与左运能劳动争议二审民事判决书》（浙杭民终字第1483号）的“本院认为”部分写道：“《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条规定，用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或变相强迫劳动者加班。本案中，热意餐厅要求左运能在周日加班，左运能予以拒绝并不违反法律规定，热意餐厅亦无证据证明左运能当日阻止其他工作人员加班，故热意餐厅无权向左运能主张该餐厅因不能及时出菜造成的损失。”在该案中，左运能因为拒绝加班出菜导致餐厅被客人投诉，热意餐厅以客人投诉造成损失为由从左运能工资中扣款1147元，

最终被法院判决悉数返还。

那怎样才算加班呢？

根据《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》(劳部发[]271号)第一点规定：“应保证劳动者每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周至少休息1天。”可以知道，符合以下三个条件的任意一个，就算加班：1. 每天工作时间超过8小时。2. 每周工作时间超过40小时。3. 每周休息少于1天。

那加班费应该怎么计算呢？

根据《劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：(一)安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”。也就是我们说的平时加班150%，周末加班200%，节假日加班300%。

这里有两点要注意：

第一，《劳动法》第四十四条的第(二)项说了，只有休息日安排劳动者工作才存在安排补休的可能，换句话说，法定节假日安排工作，是不能安排补休的，只能选择支付加班费。原理何在？因为节假日承载有特殊的意义，无可替代，年过了就是过了，时间可以补回来，年味儿是补不回来的；中秋过了就是过了，时间可以补回来，团圆的意义是补不回来的。

第二，法定节假日是带薪假期(与周末不同，周末是不计薪的)，即使不上班依然有100%的工资，因此法定节假日上班的实发工资应该是 $100\%+300\%=400\%$ 。

张三的日工资是 $2175/21.75=100$ 【3】

10月1日-10月4日为国庆节和中秋节法定节假日，不可调休，此外法定节假日是带薪假期，因此这四天里每天都能领到400%的工资： $100 \times 400\% \times 4=1600$ 。

10月5日-10月8日为休息日的调休安排，这四天如果单位事后安排调休，可以不发加班费。如果没有安排调休，则应发： $100 \times 200\% \times 4=800$ 。

也就是说，如果用人单位没有安排调休，张三这8天的工资总额为： $1600+800=2400$ 。

比张三普通上班一个月的工资还多！

上述例子的计算中有一个前提，即是笔者为了方便，预设张三的加班工资计算基数为2175元。然而实践中的加班工资计算基数确认起来并没有那么简单，由于没有明确的法律规定，现实中常见的工资基数的确定方法有以下几种：

第一种，按照劳动者的基本工资(劳动者正常工作时间的月工资)确定。

持这种观点的依据有几个：

一个是《关于中华人民共和国劳动法若干条文的说明》(劳办发[1994]289号)在第四十四条将加班工资的计算基数解释为“用人单位规定的其本人的基本工资”。一些法院据此认为，“基本工资”是指员工工资结构中不变的、保底的部分，不包括津贴、奖金、补贴等辅助性工资，因此加班工资的计算基数应以劳动者的基本工资为准，不包括辅助性工资。

二个是是《劳动法》第四十四条规定加班工资时，就明确说明“用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间

工资的工资报酬”，一些法院会据此认为应该以“劳动者正常工作时间的月工资”作为加班工资的计算基数，这个基数自然不包括非非常规性奖金、福利性、风险性收入等项目。

例如无讼案例《盛佳良与嘉兴东方钢帘线有限公司劳动争议二审民事判决书》(浙嘉民终字第52号)的“本院认为”部分即写道：“盛佳良主张加班工资应按照劳动合同约定的月工资计算，而东方公司则主张劳动合同的月工资系由基本工资和其他津贴组成，应按其中的基本工资计算。对此，本院认为同东方公司的意见，理由为，我国立法规定的工资由基本工资和辅助工资构成，加班工资为常见辅助工资之一，其余像奖金、津贴(补贴)等亦属于辅助工资。辅助工资通常以基本工资作为其计算基准，此即基本工资基准性的反映。原劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第四十四条即规定，加班工资计算基数‘指的是用人单位规定的其本人的基本工资’。”

再例如在无讼案例《张能全与上海合久装饰材料有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书》(沪02民终2230号)的“本院认为”部分也写道：“根据规定，用人单位与劳动者对月工资有约定的，加班工资基数应按双方约定的正常工作时间的月工资来确定，因此加班工资的计算基数应当是劳动者的正常出勤工资，该月工资应当扣除非常规性奖金、福利性、风险性等项目。张能全所述的岗位津贴……是奖金的组成部分，参杂有考核因素、具有不确定性……因此张能全关于将岗位津贴计入加班工资计算基数的意见，原审法院不予采纳。张能全、合久公司劳动合同中约定工资标准是上海市最低工资标准，结合合久公司支付张能全的工资组成分析，合久公司按照上海市最低工资标准为加班工资的计算基数，并未违反法律规定，原审法院予以认同。”

第二种，按照地方性规定确定。

对于加班工资的计算基数，全国各地有大量的不一致的地方

性规定，以北上广深为例，对于加班工资的计算基数，《北京市工资支付规定》第四十四条规定“劳动合同有约定的按约定，没约定的按集体合同的约定，集体合同也没约定的按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。”《上海市企业工资支付办法》第九条规定“劳动合同有约定的按约定，没约定的按集体合同的约定，集体合同也没约定的按照劳动者本人正常出勤的月工资的70%确定。”《广东省工资支付条例》第二十条规定“加班基数为劳动者本人日或者小时正常工作时间工资。”《深圳市员工工资支付条例》第十八条规定“加班基数为工本人正常工作时间工资。”当然，除北上广深以外，在其他省份，地方性规定在裁判中也扮演着重要角色。

例如无讼案例上的《大连上通汽车贸易有限公司与张国强追索劳动报酬纠纷二审民事判决书》(2015大民五终字第1353号)一案中，法院即引用《辽宁省工资支付规定》第二十二条“劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常工作应得的工资确定。”的规定，认定“加班工资的计算基数应按照上诉人张国强的正常劳动应得的工资确定。”

再例如无讼案例上的《上诉人徐银珍与被上诉人南京原德服饰有限公司追索劳动报酬、经济补偿金纠纷一案的民事判决书》(2015宁民终字第7860号)一案中，法院也引用《江苏省工资支付条例》第六十四条第(三)项“前两项无法确定工资标准的，按照劳动者前十二个月平均工资计算，其中劳动者实际工作时间不满十二个月的按照实际月平均工资计算。”的规定，支持了徐银珍以月平均工资作为加班费计算基数的主张。

第三种，按劳动合同约定的标准确定。

实践中，如果劳动者与用人单位的劳动合同中明确约定了工资数额的，有部分判决会在不引用任何法律依据的情况下，直接适用劳动合同约定的工资数额作为加班工资计算基数。

当然如果劳动合同中明确约定了加班工资的算基数的，部分法院也会认为这是双方协商合意的结果，应当予以尊重。

例如无讼案例《厦门希萌塑胶五金制品有限公司与袁飞劳动争议二审民事判决书》(2015厦民终字第770号)的“本院认为”部分即写道：“因双方在劳动合同中未约定加班工资计算基数，故原审判决认定以劳动合同约定的工资标准作为加班工资计算基数并无不当，希萌公司主张按厦门市最低工资标准为加班工资的计算基数，以及袁飞主张以其实际领取工资为加班工资计算基数的理由均不能成立，本院均不予支持。”

再例如无讼案例《周立明与无锡市锡西模锻厂追索劳动报酬纠纷再审复查与审判监督民事裁定书》(2015苏审三民申字第01360号)的“本院认为”部分写道：“本案中，申请人与锡西模锻厂在1月16日签订的无固定期限劳动合同中，双方协商约定加班工资计发基数的月标准为850元，而201月无锡市最低工资标准为850元。故该约定不违反法律强制性规定，对双方均有约束力……故一、二审法院以此作为加班工资计算基数并无不当。”

第四种，按公司的规章制度或集体合同来确定。

根据《劳动合同法》第四条，用人单位可以制定与劳动报酬有关的、直接涉及劳动者切身利益的规章制度，因此用人单位在规章制度中规定加班工资计算基数有其合理性。而《集体合同规定》第八条、第九条也规定，用人单位可以就用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式与劳动者进行协商约定，因此用人单位同样可以在集体合同中规定加班工资计算基数。在按照单位规章制度(例如《员工手册》)或集体合同规定的加班工资计算基数执行发放加班费时，如这个加班费基数并无不合理之处(例如不低于当地最低工资标准)，在以往执行时劳动者也未提出过异议，则法院也有可能采纳这种标准。

例如无讼案例《侯永雄, 广东肇庆动力技研有限公司与劳动争议二审民事判决书》(2015肇中法民一终字第2号)的“本院认为”部分即写道:“侯永雄在该公司工作期间, 双方均按照公司制度执行加班工资计算, 侯永雄对此知情, 也无异议, 应当认定双方对加班工资的计算达成合意。因此, 原审法院认定加班工资的计算基数以动力技研公司《广东肇庆动力技研有限公司关于加班费标准计算和管理政策方面的说明》中的规定进行核算正确, 本院予以支持。”

再例如无讼案例《孙兆强与奇瑞汽车股份有限公司劳动争议二审民事判决书》(2016皖02民终92号)的“本院认为”部分也写道:“奇瑞公司生效的《集体合同》中约定, 加班费的计算基数以固定工资为准, 若固定工资低于当地最低工资标准, 则以当地最低工资标准为计算基数。绩效工资作为浮动发放的项目, 每月发放的数额并不确定。该约定未将浮动发放的绩效工资纳入加班工资计算基数, 并不违反劳动法第四十四条规定。原审依据《集体合同》中对加班工资的约定, 对孙兆强的加班工资进行核算并无不当。”

第五种, 其他标准。

另外还有少数案例会提出一些其他的加班工资计算基数认定标准, 例如以以往发放加班工资时默认执行的加班基数为标准, 以“基本工资+辅助工资”为标准等。例如无讼案例《廖绍华、惠东县港东塑胶制品有限公司劳动争议再审审查与审判监督民事裁定书》(粤民申10460号)中, 法院以以往用人单位发放加班工资时一贯遵循的标准作为加班工资的计算基数标准, 认为“廖绍华在长达5年的工作期间, 未对加班费计算基数提出异议, 且上述基数也不低于最低工资标准。”因此对用人单位的做法进行了认可。再例如《福建众益太阳能科技股份有限公司、黄振宗劳动争议再审审查与审判监督民事裁定书》(2016闽民申2242号)中, 法院引用了国家统计局《关于工资总额组成的规定》第三条、第四条、第十一条规定以及《工资支付暂行规定》第三条规定, 认为“工资总额由计时

工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资组成”因此原审法院以“正常工作时间工资+绩效奖金+奖励+补贴”的标准作为加班工资的计算基数符合法律规定。

答：以上加班工资计算基数确定原则虽然五花八门，但是总体上呈现出一种“有约定按约定，无约定再找其他原则确定”的规律，因此，用人单位可以利用这一点先发制人，即在劳动合同或集体合同文本中，明确约定加班费计算基数！